

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Stres Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Aruna Daya Adiperkasa dan PT. Duta Gallery, sehingga hipotesis 1 diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa, stres kerja dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan pada karyawan keramik di Surabaya.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Aruna Daya Adiperkasa dan PT. Duta Gallery, sehingga hipotesis 2 diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa, kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan keramik di Surabaya.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Aruna Daya Adiperkasa dan PT. Duta Gallery, sehingga hipotesis 3 diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa, motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan keramik di Surabaya.

5.2 Saran

Berdasarkan keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan untuk peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut:

5.2.1 Saran Akademis

Bagi peneliti selanjutnya maka diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi dan memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang MSDM, khususnya kinerja karyawan pada perusahaan. Penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya, dan diharapkan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

5.2.2 Saran Praktis

1. Pada variabel stres kerja, nilai rata-rata jawaban responden yang terendah terdapat pada pernyataan “Saya merasa resah dengan adanya persaingan yang tidak sehat diantara rekan kerja”. Berdasarkan jawaban responden tersebut maka disarankan sebaiknya PT. Aruna Daya Adiperkasa dan PT. Duta Gallery dapat menciptakan persaingan yang sehat diantara karyawan sehingga karyawan selalu merasa aman dan tidak resah dalam persaingan di perusahaan tersebut.
2. Pada variabel kepemimpinan, nilai rata-rata jawaban responden yang terendah terdapat pada pernyataan “Saya merasa pemimpin saya tidak membedakan pegawai dalam memberikan tugas”. Berdasarkan jawaban responden tersebut maka disarankan sebaiknya PT. Aruna Daya Adiperkasa dan PT. Duta Gallery) dapat memimpin secara adil dan memberikan tugas sesuai dengan apa yang seharusnya karyawan dapat atau kerjakan sehingga karyawan tidak merasa dirinya dibedakan.
3. Pada variabel motivasi kerja, nilai rata-rata jawaban responden yang terendah terdapat pada pernyataan “Saya merasa kebutuhan yang diberikan perusahaan sudah terpenuhi”. Berdasarkan jawaban responden tersebut maka disarankan sebaiknya PT. Aruna Daya Adiperkasa dan PT. Duta Gallery memberikan hak karyawan dan memenuhi kebutuhan karyawan di perusahaan tersebut.
4. Pada variabel kinerja karyawan, nilai rata-rata jawaban responden yang terendah terdapat pada pernyataan “Saya memiliki komunikasi yang baik dengan pimpinan saya”. Berdasarkan jawaban responden tersebut maka disarankan sebaiknya PT. Aruna Daya Adiperkasa dan PT. Duta Gallery dapat membangun komunikasi yang baik terhadap karyawan-karyawannya sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya untuk perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdikarin, A.A.S., Hussein O.E., and Ali I.M. 2013. *The Effect of Leadership Behaviour on Staff Performance In Somalia. Education Research Internasional*, 2 (2), pp: 197-210
- Asim, Masood. 2013. *Impact of Motivation on Employee Performance with Effect of Training: Specific to Education Sector of Pakistan. International Journal of Scientific and Research Publications*, 3(9): pp: 1-9
- Anoraga, P. 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineke Cipta. Vol 1. Hal: 43
- Butt, Faisal Shafique, Muhammad Waseem, Tariq Rafiq, Samina Nawab, Bashir Ahmad Khilji. 2014. *The Impact of Leadership on the Productivity of Employees: An Evidence from Pakistan. Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*. 7(24), pp: 5221-5226.
- Cuyper, De N., Baillien, E. and De Witte, H. (2010). Job insecurity, perceived employability and targets and perpetrators experiences of workplace bullying. *Journal Work and Stress*, 23, (3), 206-224.
- Chen, Lian and Lian, R. .2012. Work Motivation, Work Stress, and Job Satisfaction in between Taiwan and China – An Empirical Study. *Journal of Psychological and Behavioral Sciences*.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan*. Cetakan ke 1. Yogyakarta. Budi Utama.
- Dewi, Cokorda Istri Sintya., Wibawa, I Made Artha. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 2016, Vol.5 No. 12, pp7583-7606
- Force in Nairobi, Kenya. *International Journal of Business and Social Science*, 3(23): pp:195-204.
- Ghozali, Imam. 2011. *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasan (2002). *Pokok – Pokok Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Handoko, T. Hani, 2008. *Manajemen Personalisa Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hämäläinen, P. ; Takala, J. ; & Boon Kiat, T. (2017). Perkiraan Global Kecelakaan Kerja dan Penyakit yang Berhubungan dengan Kerja 2017. Kongres Dunia XXI tentang Keselamatan dan Kesehatan di Tempat Kerja. Singapura: Lembaga Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- Hidayati, Reni., Yadi Purwanto, dan Susatyo Yuwono. 2008. Kecerdasan Emosi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan PT. BRI Kebumen. *Jurnal Psikologi*, 2(1): h: 91-96.
- Hudson, J.Q., Chaudhary, K., 2005, Therapeutic Approach for The Management of Complication, dalam Dipiro, J.T., 6 th, *Pharmacotherapy A Pathophysiologic Approach*, 826-833, Apleton and Large., Philadelphia.
- Immanuel. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat. Hal 4.
- Luthans, Fred, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta. Hal: 12.
- Mangkunegaran, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

- Mahjaya., Subudi (2016). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Malang. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 2016, Vol. 5 No. 11, pp 7022-2099'
- Miftahun ., Sugiyanto. (2010). Pengaruh dukungan social dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan mediator motivasi kerja. *Jurnal psikologi* volume 37, No. 1, 94.
- Munandar, A.S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok. Penerbit Universitas Indonesia (UIPress). Hal : 13
- Munandar, A.S. (2001). *Stress dan Keselamatan Kerja Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia.
- Noermijati., Primasari, Diana .2015. The effect of job stress and job motivation on employees'performance through job satisfaction (A study at PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Surabaya - Gempol branch). *Journal of Economic, Business and Accountancy*, 18(1): h:231-240.
- Putra., Wibawa. 2014. Perilaku organisasi di perusahaan bidang manufaktur. *E journal*. Jakarta
- Pradeep, Durga Devi N.R.V. Prabhu. 2011. *The Realionship between Effective Leadership and Employee Performance. Internasional Conference on Advancements in Information Technology*. 20, pp: 198-207
- Rivai., Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Tiga*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Mulyadi (2009 : 133). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Yang ada didalam Jurnal Siswanto, Hamid "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Freeport Indonesia. *Jurnal Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang*. 42 (1) :189-191.
- Robbins, Stephen., Judge., Timothy., Odendaal A., Roodt G. (2009). *Organisational Behaviour in Southern Africa, 2nd edition*. Pearson Education South Africa.
- Sagala. (2018). *Pendekatan & Model Kepemimpinan*. Prenada Media.
- Sarwono dan Salim. (2016). *Prosedur - Prosedur Populer Statistik Untuk Analisis Data Riset Skripsi*. Bandung : Gava Media
- Siddiqui, Atif Atique, Raja Ahmed Jamil. 2015. Antecedents of Employees' Turnover Intentions: Evidence from Private Educational Institutions. *American Journal of Economics and Business Administration*, 7 (4), pp: 160-165.
- Siagian, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Elek Media Kompetindo. Hal 5
- Siswanto, Rendyka Dio., Hamid, Djambur. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 42 (1): h:189-198.
- Suroso Arif Imam., Rotua Siahaan. 2006. Pengaruh Stres Dalam Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di Perusahaan Agribisnis PT NIC. *Jurnal Manajemen Agribisnis*, 3(1): h: 19-30.
- Susan, Were M., R.W Gakure., E.K Kiraithe., and A.G Waititu. 2012. Influence of Motivation on Perfomance in the Public Security Sector with a Focus to the Police Force in Nairobi, Kenya. *International Journal of Business and Social Science*, 3(23): pp:195-204.
- Suciati, Maria. 2015. Pengaruh *Job Insecurity* dan Stress Kerja terhadap Turnover Intention pada PT.Berkat Abadi Surya Cemerlang Semarang (HO). *Journal Management Universitas Pandanaran* . 1(1) :1-12.
- Sunyoto, Munandar Ashar.2001. *Psikologi Industri dan Oraganisasi*. Jakarta. UI.
- Tampi, Bryan Johanes. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, tbk. *Jurnal Acta Diurna*,3(4): h: 1-20.

- Thoha, Miftah, 2001, *Prilaku Organisasi Konsep dasar dan aplikasi*, cetakan ke-6 Rajawali Pers, Jakarta..
- Tunjungsari, Peni. 2011. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung. *Journal of Management*. vol 1 (1), h: 1-14 .
- Umar. (2002). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Usman Ali, Warraich., Ahmed Rizwan Raheem., Ahmad Nawaz., and Khoso Imamuddin. 2014. *Impact of Stress on Job Performance: An Empirical study of the Employees of Private Sector Universities of Karachi, Pakistan*. *Research Journal of Management Sciences*, 3(7): pp:14-17.
- Wan Fauziah, W.Y., Tan, S.K. (2013). *Generation Differences in work Motivation : From Developing Country Persepctive*. *Journal of Economy, Management and sosial Sciences* 2 (4), hal: 103.
- Yusuf. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta : Kencana